

## 2022 年度 第 2 回学長懇談議事要旨

[徳島大学教職員労働組合](#)

日時場所：2023 年 5 月 30 日 13：00～14：10 新蔵事務局 2 階会議室

組合側出席者：委員長、副委員長、書記長、書記次長、中央委員

大学側出席者：学長、事務局長、総務部長、人事課長、人事課副課長

### 【要点】

- ◆ 懇談の申し入れ文書は[こちら](#)。
  - ・ 年俸制職員の住居手当・扶養手当の支給について、大学側回答：財源等の問題もあり、人勤の結果を踏まえて判断したい。
  - ・ パート職員の 4 年目以降の時給アップ・賞与支給、契約職員の退職金支給について、大学側回答：有期雇用職員の待遇改善の必要性は認識している。引き続き検討する。
  - ・ 組合側応答：今後財源が大幅に増額することは見込めないので、現状でも可能なことから取り組んでもらいたい。

※ 以下の議事要旨において、発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

### 【年俸制職員の住居手当・扶養手当の支給について】

組合側の主張：他の国立大学に確認したところ、岡山大学・九州大学・福岡教育大学・東京電通大学・和歌山大学など、問い合わせたところすべてにおいて年俸制教職員に住居手当が支給されており、徳島大学では支給されていない扶養手当も支給されていることである。これでは、徳島大学に優秀な研究者が来てくれない、他大学に流出するということになりかねず、そうした観点からも早急な改善が必要と考える。

大学の応答：年俸制教職員の住居・扶養手当の支給についてであるが、新型コロナウイルス禍、世界的な経済の動向、さらには人事院勧告において月給の引き上げが予想されている状況を踏まえ、今年度の人事院勧告を見た上で、判断させていただきたい。

また、年俸制教職員に住居手当や扶養手当を支給しないこととなった経緯についてであるが、現在継続して調査しており、いましばらく回答をお待ちいただきたい。

現状で年俸制の適用者は本年 5 月 1 日付で教員が 295 名、特任教員が 158 名、特任事務員・技術員・研究員等が 58 名の計 511 名が本学に在籍している。

扶養手当の月給制教職員への支給率は 43%であり、支給平均額は 18,500 円となっている。これを年俸制適用者に適用して概算すると、511 名の 43%に平均支給額 18,500

円を12カ月支給すると想定して、扶養手当の年額は4878万60円となる。

月給制の住居手当支給率は32%であり、平均支給額は25,000円である。これを同様に、年俸制教職員の32%に12カ月支給した場合、4905万6千円となる。従って、トータルすると年間約1億円の財源が必要になる。

いったん支給を開始すると、継続的に同程度の額を支給することになる。安定的な財源が見込めるとの背景のもと、進めていくべきと考えている。

### 【パート職員の時給改善・3年目をこえての昇給・賞与の支給について】

組合：徳島県の最低賃金の上昇により徳島大学の時給の優位性が薄れている。今年はさらに最低賃金や時給水準が向上すると予想される。厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」を見ても、「常勤労働者と同様に能力が向上したパートタイム・有期雇用労働者には、この能力の向上に応じた部分については常勤労働者と同一の昇給を、能力向上に違いがある場合にはその違いに応じた昇給を行わなければならない」「(賞与についても)常勤労働者と同一の貢献であるパートタイム・有期雇用労働者には常勤労働者と同一の支給を、貢献に一定の違いがある場合にはその違いに応じた支給をしなければならない」という趣旨のことが書かれている。国立大学のなかでも東京大・埼玉大・国立天文台においては、パートタイム職員に対して月給1ヶ月分の賞与が支給されている。

大学：ウクライナの戦況に端を発するエネルギー・クライシスの影響により光熱水料が非常に上がってきている。加えて、あらゆる物品の値段も上がっている。さらには、人勧の月給等の引き上げ勧告が予想されている。パート職員や契約職員の待遇改善は、十分必要なことと認識はしているが、財源等の問題もあり、こちらも人勧の結果を踏まえて判断させていただきたい。

5月1日現在、有期雇用職員の人数は、契約職員76名、パート職員551名、そのうち定額制パートの職員が371名おられる。こうした方々の時給は、令和5年度では、1年目が1,031円、2年目1,065円、3年目1,125円、4年目以降は3年目の金額で定額となっている。

現在、3年目の方が273名おられる。4年目以降については1,164円とか1,206円といった単価が想定される。仮に、3年目の273名に、この想定される4年目の単価を付与した場合、増額分については、1,680万円となる。

さらに、パートの職員に賞与を支給した場合の影響額は、551名に1カ月分賞与を支給すると、約1.1億円が必要となる。

### 【契約職員への退職金の支給について】

組合：契約職員の退職金については、国の官庁で働く非常勤職員のうちフルタイム勤務で月18日以上勤務を12ヶ月以上続けた者は退職金の支給対象となっているとのこと

ある。国立大学のなかでも北海道大・宇都宮大・信州大・東京海洋大・静岡大・三重大・京都工芸繊維大・高知大等約 10 の法人において、フルタイム非常勤職員に対して退職手当が支給されている。多くの場合、1 年度あたり月給 0.3 月分の額が支給されているようである。

大学：契約職員への退職金の支給についてであるが、H19 年までは徳島大学でも実施していた。ただし、H19 年までは、契約職員の任期が 4 月 1 日から 3 月 30 日までとなっていた。翌年度更新する場合は、任用期間が 1 日、すなわち 3 月 31 日の分が切れてしまうために毎年度末に退職手当を 0.3 カ月分支給していたようである。一方、H20 年度からは、任期は 3 月 31 日までとなり、任用期間の途切れがないため、退職手当を支給しないこととなった。

一方、賞与については、H19 年までは、任用期間が 1 日切れるので、6 月支給分については、期間率の割落とし、すなわち期末手当分が 80%、業績分が 95% で計算して支給されていた。H20 年度からは任用期間の途切れが無いので、期間率の割落としといった操作は不要となり、賞与が満額支給されるようになった。

こうした H20 年度からの制度の変更により、退職手当を廃止した代わりに、賞与が増額されたことになり、現状職員の不利益とはなっていないと見積もっている。具体的には、契約職員に退職手当 0.3 月分を支給した場合の年間の影響額は、該当者は 76 名おり、526.6 万円となる。

他方、H20 年度の制度変更で、どのように変わったかという点であるが、事務補佐員の日給を 9,345 円(行政職 1 級 33 号俸相当) と想定し、この額で試算した場合、月給にすると 198,500 円となり、調整手当を加えた額に H19 年度以前の退職手当 0.3 月分で算定すると 60,741 円となる。さらに 6 月の賞与を、期間率を割落として算定すると、379,023 円となる。合計すると制度変更前の手当は、439,764 円となる。

一方、制度変更後について、6 月の賞与が満額支給されると、437,335 円となる。差として、2,400 円ほど少なくなるが、それほど大きな差ではなく、職員の方々に大きな不利益とはなっていないと考えている。

さらに、正規職員・契約職員・パート職員の待遇差について、先ず契約職員の業務区分や責任の度合いについてであるが、有期雇用職員・契約職員の職務の基本的役割は、非定型的業務の一部を処理するとともに、定型的ルーティン業務を処理することを基本とする。また、必要があれば超過勤務を命ぜられることもある。配置転換・人事異動の対象とはなっていない。高度な対外折衝や他の有期職員の指導育成等を行わない。

続いて、パート職員の業務区分や責任の度合いについては、定型的ルーティン業務を処理することが基本となっている。出張はなく、超過勤務が命ぜられることは原則としてない。配置転換の対象にもなっていない。高度な対外折衝や指導育成も行わない。

よって、定型的ルーティン業務の処理は双方に共通するが、必要とあれば超過勤務を命ぜられるのが契約職員で、パート職員は超過勤務が原則的に命ぜられることはない

ということになる。

### 【有期雇用職員の待遇改善について】

組合：有期雇用職員の職務の実態については部署によっても様々で、大学側と我々とのあいだに一部認識の違いがあると思われる。正職員と契約職員とパート職員の間には業務の差があるというのは建前であって、実態は必ずしもそうはなっていない。たとえば、「パート職員は指導育成の役割を担わない」とのことだったが、パートの職員に異動がないということは、長年同じ職場に在職して、その職場のことや業務内容を熟知しているということでもある。そのため、課長や係長が代わった際に、パート職員が仕事を教えているという実態もある。

厚労省のガイドラインでは、「能力が向上したパートタイム・有期雇用労働者には、この能力の向上に応じた部分については常勤労働者と同一の昇給を、能力向上に違いがある場合にはその違いに応じた昇給を行わなければならない」としている。その他にも、人事院が2年前に、「任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めること」といった通達を発出している。いまや政府全体がそういった方向に動いている。こうした動きを背景に、非正規労働者の待遇改善については我々と同様にその必要性は認識しているということで、よろしいか。

大学：その通りである。

組合：こちらの調査に基づいて国立大学法人で賞与や退職手当の支給を実施しているところを要望書に列挙しているが、そういった大学に対して、なぜそれが可能となっているのかについて照会はしたのか。財政の構造的な面では他大学も本学と同じ条件のはずである。どうやって実現できたのか、是非情報収集していただきたい。

配布資料【別表参照】は、厚生労働省の昨年度の賃金構造基本統計調査である。全国調査のデータから、徳島県の短時間労働者の平均労働時間・賞与額・時給額等について示したものを抜粋して持ってきた。赤字で示したように、県内全企業の時給平均が1,235円となっている。本学の事務補佐員等の時給額はこれを下回っているため、求人を出しても人が集まらない状況になっているようだ。

本学の病院でも、パート職員の求人を出しても人が来ないと看護部長も病院長もおっしゃっている。責任が重く業務も多いのにもかかわらず、給料が他と比べて必ずしも良くないため人が集まらず、来たとしても3日でやめる事例もあるとのことだ。県内短時間労働者のなかでも医療福祉関係の時給は他の職種よりも高く、平均1,784円である。そうしたことから本学ではたとえば病棟クレーンが大幅に定員割れしている。こうした現状を是正すべく具体的に制度設計の努力をしていただきたい。

### 【年俸制職員の待遇改善について】

組合：年俸制は人勸準拠ではないから、今年の人勸が増額改定となっても年俸額は上がらないが、月給制の人は人勸に基づいて給与が上がる。なので、年俸制の人に対しても何らかの措置を講じなければ、不満が蓄積するのではないか。中長期的には年俸額も相場にあわせて改定していくことが必要だと考えるが、差し当たり、住居・扶養手当、両方が困難ならせめてどちらか一方でも可能な方から支給することによって、給与増に代わる措置とし、徳島大学は教職員を大事にしているという姿勢を示す必要があるのではないか。

先ほど、「安定的な財源が見込めるとの背景のもと、進めていくべき」とおっしゃったが、運営費交付金が大幅に増加することは見込めない以上、それでは永遠に進められないことになりかねない。産業院の事業収益を増やすなどの努力もして、待遇を改善してほしい。

人勸が結構なパーセントで上がった場合、国から人件費に関して追加の支給は無いのか。国家公務員の方ではかなり実現している。国立大学法人は差別的に冷遇されているといえるのではないか。

大学：いまのところ国の方から追加支給というような姿勢は示されていない。光熱費の増額についても、国の査定が非常に厳しい。なぜそうなのかという点については、国大協を通じて国に問い合わせているが、明確な回答は得られていない。6月に国大協の総会があるので、その点についても要望していきたい。

組合：近年では何かにつけて「稼げる大学であれ」という言葉が聞かれるが、このような職員全般の処遇改善に係る、しかも国が旗を振っていることに関する経費は、義務的経費だということを、国大協を通して一層強く働きかけていただきたい。当組合にも全大教執行部の役員がおり、年に数回文科省や財務省と交渉している。立場は違うけれど、それぞれで国に働き掛けていきたいものだと考えている。

大学：制度が今と昔とでは違っているという側面もある。たとえば、人事院勧告一つとっても、国立大学教職員はもはや国家公務員ではない。財源不足で人事院勧告に準拠した対応ができないとっていた大学もある。

組合：国立大学法人制度は国に都合よく設計されているという点は我々も理解している。差し当たり、他の大学にも取材していただいた上で、賞与や退職金に関して、可能などころから少しでも、モチベーション向上や処遇改善に繋がるような制度設計をしていただきたい。

大学：これまでの経緯や今日の状況を踏まえたうえで、検討させていただきたい。

組合：年俸制教職員に住居手当・扶養手当がなぜ付かなくなったのか、その経緯は私どもも承知していない。最初に導入された年俸制は優遇されていたが、現行の年俸制は必ずしも有利とはいえない。住居手当や扶養手当を補って余りあるほどの年俸額ではない。そのことは結構知られていて、優秀な人から外に出ていく傾向にある。また、教員公募をしても人が集まらない事態も起こっている。今後益々、年俸制職員の割合が増えていく

過渡期にある。住居手当や扶養手当を付けることは人材確保のために必要なことである  
と考える。

昨年の本学財政の剰余額は5.5億円とのことだが、本建物（新蔵事務局棟）の1階玄関の工事費用は当初の予算には組み込まれていなかったが、剰余分で工事をしたとも聞いている。実際のところは5.5億円以上の余裕が生じているのではないか。年俸制職員に対する扶養手当と住居手当の支給にかかる経費は約1億円とのことだが、現状の収入でも何とか賄える額なのではないか。

### 【財源等について、総論】

大学：処遇改善の要望は理解しているが、残額が生じることを想定して恒常的な支出増の予算を組んでしまえば、本当に予算が足りなくなってしまう場合、運営が出来なくなってしまうという問題もある。部局に回るお金が減ってしまいかねない。定年の延長の話も出てきている。5.5億円余ったというのは結果論であって、年度当初の段階ではどれぐらいの剰余が出るかは予測が困難である。

組合：昨年度分だけを取り上げると結果論だと思われるかもしれないが、過去10年間の予算を見ると毎年その位の剰余がある。それゆえ、これからもそれくらい余るだろうと予測することは、必ずしも不合理とはいえない。それを踏まえて、可能な点から取り組んでいただきたい。少子化対策という名目が立つから、扶養手当というのは説得力があるのではないか。

パートの時給については4年目以降も上げてほしいとの声が強くある。民間の事業所などでは、たとえば10円ずつ毎年上げているところもあり、それでも嬉しいとの声もある。賞与についても強い要望がある。年末年始は休みが長いので、時給制の人はその間の収入が減ってしまう。それを賞与で補ってほしいといった声も聞いている。これはもっともなことだと思うので、年度末に、せめて休みで減収となる分を補填する程度であっても支給すると喜ばれるのではないか。引き続き、具体的な金額の試算などをもとに議論を継続したい。

最後に本学の病院の現状について一つお話ししたい。歯科の手術の当日に、「今日は看護師がいないので、あなたたちでやってください」と言われることがある。これでは手術の体をなしていない。手術というのは、完全に計画され用意周到で最も安全な医療行為のはずである。これでは、安全が破綻してしまう。計算上では、看護師は定員を充たしているとはいうものの、途中で辞める人や健康を害する人もいれば時間短縮勤務や育休の人もいるので現場が必ずしも回っていないという構造上の問題がある。この点についても大学全体として認識を共有していただきたい。

本日の主題(要望案件)については継続審議という位置づけで、また人勧が出た後にも改めて懇談の場を設けていただきたい。

以上

別表

令和4年賃金構造基本統計調査							
(短時間労働者) 都道府県別 第1表		短時間労働者の都道府県別1時間当たり所定内給与額					
表頭分割		01					
都道府県		徳島					
区 分	男女計						
	年齢	勤続 年数	実労働 日数	1日 当たり 所定内 実労働 時間数	1時間 当たり 所定内 給与額	年間賞与 その他特 別給与額	労働者数
	歳	年	日	時間	円	千円	十人
企業規模計 (10人以上) 産 業 計	47.2	6.5	16.1	5.2	1235	50.1	4 704
C 鉱業,採石業,砂利採取業	53.5	2.5	4.0	8.0	1000	0.0	0
D 建 設 業	44.3	8.1	18.7	6.2	1194	347.0	16
E 製 造 業	51.4	9.7	16.3	5.7	1162	187.5	263
F 電気・ガス・熱供給・水道業	65.2	8.1	15.3	8.6	1612	16.8	1
G 情 報 通 信 業	44.3	5.9	14.8	6.2	1213	54.7	7
H 運輸業,郵便業	63.0	10.6	17.7	5.5	1094	113.6	89
I 卸売業,小売業	44.0	6.0	17.0	5.2	1009	13.1	1 442
J 金融業,保険業	55.6	17.1	19.3	6.6	1399	157.2	50
K 不動産業,物品賃貸業	48.0	3.7	15.0	5.9	1154	6.1	54
L 学術研究,専門・技術サービス業	46.8	5.0	16.7	6.5	1351	264.0	13
M 宿泊業,飲食サービス業	36.1	4.8	13.5	4.7	973	2.4	934
N 生活関連サービス業,娯楽業	41.8	5.2	15.5	5.0	1153	17.2	214
O 教育,学習支援業	35.4	3.7	14.4	3.9	1548	30.2	167
P 医 療, 福 祉	56.9	7.7	16.7	5.5	1784	105.2	1 158
Q 複合サービス事業	54.0	10.6	17.7	5.9	1153	90.7	18
R サービス業(他に 分類されないもの)	62.2	6.7	17.8	4.5	986	19.1	278

出所：厚生労働省令和4年度賃金構造基本統計調査 徳島県時短労働者

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429>

※懇談では企業規模別の集計も示したが、紙面の都合上ここでは「企業規模計」のみ示す。